

## Codice etico

|                                      |             |  |                |                   |                  |
|--------------------------------------|-------------|--|----------------|-------------------|------------------|
|                                      |             |  |                |                   |                  |
|                                      |             |  |                |                   |                  |
| 02                                   | 28/08/2020  | Aggiornamento a seguito nuova organizzazione                           | DIR ISG        | PRE               | CdA              |
| 01                                   | 28/08/2017  | Aggiornamento a seguito nuova organizzazione e nuovo piano industriale | DIR ISG        | AD                | CdA              |
| 00                                   | 22/10/2014  | Elimina e sostituisce il doc. 45R024 "Codice etico" in revisione 1     | ISG            | AD                | CdA              |
| <b>Rev.</b>                          | <b>Data</b> | <b>Descrizione</b>   | <b>Redatto</b> | <b>Verificato</b> | <b>Approvato</b> |
| <b>IDENTIFICAZIONE: 0263CR_02_IT</b> |             |  |                |                   |                  |

## SOMMARIO

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1.0 | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE                                       | 4  |
| 2.0 | RIFERIMENTI   | 4  |
| 3.0 | IMPEGNO DELLA “PERSONA” ICIM  | 4  |
| 4.0 | IMPEGNO DI ICIM   | 4  |
| 5.0 | LE REGOLE DI COMPORTAMENTO  | 5  |
| 5.1 | Conflitto di interessi  | 5  |
| 5.2 | Risorse umane   | 5  |
| 5.3 | Rapporti con l’esterno  | 7  |
| 5.4 | Regalie, omaggi e benefici  | 9  |
| 5.5 | Accuratezza e trasparenza delle registrazioni contabili             | 10 |
| 5.6 | Tutela e uso appropriato dei beni aziendali - strumenti informatici | 11 |
| 5.7 | Tutela della riservatezza   | 11 |
| 6.0 | DIVULGAZIONE DEL CODICE   | 12 |
| 7.0 | AGGIORNAMENTO DEL CODICE  | 12 |
| 8.0 | VIGILANZA SULL’APPLICAZIONE DEL CODICE                              | 12 |

## PREMESSA

**Verso un business sostenibile** Il Piano Strategico di ICIM SpA (nel seguito ICIM) prevede la soddisfazione delle necessità delle aziende e dei loro bisogni impliciti ed espliciti proponendo servizi che rispondano ad un'esigenza e generino 'valore'. L'esperienza e la competenza di ICIM le permette di leggere le necessità delle imprese e proporre servizi di certificazione e valutazione puntuali e mirati.

**Vision** Essere leader riconosciuto, per esperienza e competenza, nei servizi a supporto dell'innovazione e della sostenibilità.

**Mission** Essere il riferimento per quelle organizzazioni pubbliche e private che credono che innovazione e sostenibilità siano elementi fondamentali per il proprio sviluppo.

**Values** ICIM crede nella qualità dei propri servizi e intende differenziare la propria offerta ancorandosi ai valori che l'hanno aiutata a crescere in oltre venti anni di attività.

- Noi manteniamo un atteggiamento imparziale nella esecuzione delle attività;
- Noi eseguiamo le attività con la massima onestà, professionalità e competenza;
- Noi ascoltiamo le esigenze dei nostri Clienti e li supportiamo a identificare le opportunità di incremento del loro business grazie ai nostri servizi;
- Noi facciamo in modo di creare un clima di rispetto e collaborazione tra tutti coloro che operano nell'ambito delle attività societari;
- Noi siamo attenti ad acquisire conoscenza e investiamo nell'innovazione per sviluppare nuovi servizi che possano essere ritenuti a valore aggiunto dai nostri Clienti;
- Noi crediamo che la nostra crescita dipenda dalla nostra capacità di gestire le attività in maniera efficiente e profittevole, garantendo un margine delle nostre attività sufficiente a mantenere la nostra indipendenza.

**Codice Etico** Comunicare e condividere l'impegno verso un comportamento trasparente e corretto

Consapevole dei propri valori, nel 2009 ICIM ha voluto comunicare e condividere l'impegno verso una gestione in conformità al D.lgs. 231/2001

**Competenze** Soddisfare le necessità delle aziende e dei loro bisogni impliciti ed espliciti è il nostro obiettivo primario, la nostra ambizione, il nostro 'Paradigma'. Per questo ci poniamo al servizio delle imprese con una visione olistica della gestione d'impresa proponendo servizi che rispondono a una esigenza e generano 'valore'.

La nostra esperienza e le nostre competenze ci permettono di leggere le necessità delle imprese e proporre servizi di certificazione puntuali e mirati. Perché le imprese possano soddisfare le diverse esigenze e acquisire valore che consenta loro di:

- condurre una gestione d'impresa efficace nella riduzione dei rischi, nella gestione energetica, nelle attività di verifica della catena di fornitura,
- far crescere le risorse professionali in modo adeguato,
- rafforzare il brand e ampliare l'immagine dei prodotti,

- accedere a nuovi mercati e competere con la qualità dei propri prodotti.

## 1.0 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento - Codice Etico (nel seguito Codice) – ha lo scopo di assicurare che i valori etici di ICIM siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale e il riferimento di tutti i collaboratori nello svolgimento delle loro attività.

Esso si applica a tutti coloro che, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale con ICIM, contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali ovvero:

- amministratori,
- dipendenti,
- collaboratori che in virtù di specifici accordi rappresentano ICIM verso l'esterno (quali, ad esempio, ispettori, personale delle aree esterne).

Il Codice costituisce inoltre il primo elemento su cui si fonda il Modello organizzativo adottato da ICIM in accordo alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001 di cui è parte integrante.

## 2.0 RIFERIMENTI

|   |  |
|---|--|
| Decreto Legislativo del 08/06/2001 n. 231 | “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300. |
| Linee guida CONFINDUSTRIA                 | costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001   |

## 3.0 IMPEGNO DELLA “PERSONA” ICIM

Amministratori, dipendenti e collaboratori di ICIM si impegnano a:

- prendere visione del Codice, conoscerne i contenuti, accettarli e tenere una condotta conforme ai principi in esso dichiarati,
- segnalare eventuali violazioni del Codice alle strutture preposte,
- cooperare nella definizione e nel rispetto delle procedure volte a dare attuazione al Codice,
- consultare il diretto superiore, o le figure preposte, per le parti del Codice che richiedono interpretazioni o orientamento.

L'osservanza delle norme del Codice costituisce parte essenziale degli obblighi contrattuali di ciascuno.

## 4.0 IMPEGNO DI ICIM

ICIM, nei confronti di tutti coloro che sono coinvolti nell'applicazione del presente Codice, si impegna a:

- divulgare, spiegare e assicurare la comprensione del Codice a tutte le persone coinvolte, anche con adeguati programmi di formazione,
- assicurarne la periodica revisione e aggiornamento,
- assicurare che gli obblighi enunciati nel Codice vengano attuati,
- adottare un sistema di sanzioni adeguato a colpire le eventuali violazioni,
- adottare procedure per la segnalazione e il trattamento di eventuali violazioni,
- assicurare la riservatezza sull'identità di chi segnala eventuali violazioni e la sua tutela professionale,
- verificare il rispetto del Codice.

## 5.0 LE REGOLE DI COMPORTAMENTO

### 5.1 Conflitto di interessi

Amministratori, dipendenti e collaboratori di ICIM sono tenuti a evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte in ICIM che possa intaccare la loro indipendenza di giudizio e di scelta ed entrare in contrasto con le loro responsabilità nei confronti di ICIM.

Si impegnano inoltre ad informare ICIM nel caso in cui dovessero trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi.

Il verificarsi di tali situazioni, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice, provocherebbe un grave danno all'immagine e all'integrità di ICIM.

L'aspetto dell'indipendenza di un organismo di certificazione e delle risorse umane che lo compongono è inoltre anche requisito essenziale delle norme di accreditamento.

### 5.2 Risorse umane

#### 5.2.1 Politica dell'occupazione

Le attività di ICIM si basano sulla conoscenza, capacità intellettuale e integrità del proprio personale: in quanto società di servizi, la sua capacità si estrinseca sul mercato di riferimento attraverso le esperienze, competenze e attitudini dei propri collaboratori.

La selezione, la gestione e lo sviluppo delle risorse umane avvengono sulla base di criteri obiettivi, evitando ogni forma di discriminazione.

ICIM agisce nel rispetto delle leggi e delle normative sul lavoro vigenti nei paesi in cui essa opera.

I contratti di lavoro – scritti - sono quelli previsti dalle leggi e dalle normative e non è tollerato alcun tipo di lavoro irregolare, minorile o in nero.

La selezione del personale avviene sulla base della corrispondenza delle loro caratteristiche ai requisiti definiti per le esigenze aziendali e per ruolo.

ICIM remunera il proprio personale in base alla professionalità, al ruolo e ai risultati raggiunti, in osservanza dei propri principi etici, delle norme di legge e contrattuali vigenti e di chiare metodologie di assegnazione degli obiettivi e di valutazione dei risultati.

Gli obiettivi definiti non sono tali da indurre il personale a venir meno ai principi etici e agli obblighi di legge e di imparzialità per il loro raggiungimento.

ICIM promuove la crescita del personale sulla base delle competenze e capacità, evitando ogni forma di discriminazione.

Il management ha la responsabilità di definire gli investimenti formativi, di assicurarne la realizzazione e di essere punto di riferimento costante per il trasferimento di conoscenze ed esperienza ai propri collaboratori.

### **5.2.2 Rispetto della persona**

Nella convinzione che un clima di rispetto e collaborazione tra tutti coloro che operano nell'ambito delle attività societarie favorisca la motivazione e il coinvolgimento delle persone, ICIM si impegna ad assicurare un ambiente di lavoro sereno e rispettoso della dignità e dei diritti dei collaboratori, nel quale le caratteristiche personali non originino discriminazioni o condizionamenti.

In particolare, ICIM esige che nelle relazioni di lavoro interno ed esterno non si attuino discriminazioni, molestie o comunque comportamenti riconducibili a pratiche di mobbing, tutti vietati e soggetti a sanzioni.

Sono considerati tali:

- atti di violenza psicologica, ostili, di isolamento o discriminazione nei confronti di persone o gruppi di persone;
- interferenze ingiustificate con l'esecuzione delle attività lavorative altrui;
- ostacoli al lavoro altrui per motivi di competitività personali o lavorativi.

Sono inoltre vietate molestie o violenze di tipo sessuale o correlate alle diversità personali e culturali. Rientrano tra queste:

- dipendenza delle decisioni relative alla vita lavorativa del collaboratore dalle diversità personali e culturali o dall'accettazione di favori sessuali;
- abuso del proprio ruolo per indurre i collaboratori a favori sessuali o relazioni interpersonali private non gradite;
- allusioni offensive a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa, etnica o di orientamento sessuale.

La privacy dei collaboratori è tutelata rispettando le norme previste dalla legge e adottando adeguate modalità di trattamento e conservazione delle informazioni che ICIM richiede.

È vietato, fatte salve le prescrizioni di legge, comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

Non sono ammesse indagini su opinioni e preferenze personali e, in generale, sulla vita privata dei propri collaboratori e, in generale, di quanti interagiscono con la società.

### **5.2.3 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo**

ICIM esige che, nel rispetto dell'ambiente di lavoro e della sensibilità degli altri, non venga effettuato utilizzo di stupefacenti e/o abuso di sostanze alcoliche e che venga osservato il divieto di fumo.

È pertanto vietato:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro.

### **5.2.4 Sicurezza**

ICIM si impegna a diffondere e a consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori, adottando metodologie di lavoro idonee, assicurando adeguati interventi formativi ed operando in piena conformità al D.lgs. 81/08 e a tutta la legislazione in materia.

ICIM adotta nello svolgimento delle sue attività le misure necessarie per garantire l'incolumità fisica e il benessere dei propri collaboratori, a seguito di una valutazione dei rischi per la salute e sicurezza che abbia come fine la loro eliminazione o la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.

Il personale è tenuto a contribuire all'adempimento degli obblighi previsti e osservare le disposizioni e le istruzioni ricevute.

## **5.3 Rapporti con l'esterno**

### **5.3.1 Rapporti con gli Azionisti**

ICIM mantiene un costante dialogo con gli Azionisti, nel rispetto delle leggi e delle norme applicabili

In particolare, ICIM si impegna a:

- informare tempestivamente gli Azionisti di ogni azione o decisione che possa avere effetti rilevanti nei riguardi del suo investimento,
- assicurare agli Azionisti la disponibilità, con ragionevole anticipo, dei documenti predisposti per l'Assemblea,
- assicurare la regolare partecipazione degli Amministratori ai lavori assembleari,
- garantire l'ordinato e funzionale svolgimento delle Assemblee, nel rispetto del fondamentale diritto dell'azionista di richiedere chiarimenti sui diversi argomenti in discussione e di esprimere la propria opinione,
- dare attuazione agli indirizzi espresse nell'Assemblea.

### **5.3.2 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni**

I rapporti di ICIM con la Pubblica Amministrazione sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o autorizzate, e sono intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi, delle normative vigenti e dei principi fissati in questo Codice.

Amministratori, dipendenti e collaboratori di ICIM non devono promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici a Pubblici Funzionari a titolo personale con la finalità di promuovere o favorire interessi di ICIM, anche a seguito di illecite pressioni.

Amministratori, dipendenti e collaboratori di ICIM non possono eludere le suddette prescrizioni ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni aventi le stesse finalità (esempio sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità ecc.).

Attenzione viene posta in particolare nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale, comunitaria od internazionale), nella gestione di commesse, nei rapporti con autorità di vigilanza o con altre autorità indipendenti, con enti previdenziali o addetti alla riscossione dei tributi, con organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, ecc.

I rapporti con le autorità e con gli organismi di controllo sono improntati alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale e all'impegno nel dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

Amministratori, dipendenti e collaboratori di ICIM devono, in relazione alle proprie mansioni, operare nell'ambito delle leggi e delle normative vigenti e collaborare con le autorità di controllo nelle loro funzioni ispettive, fornendo informazioni accurate, complete e veritiere in modo da consentire una decisione consapevole.

ICIM presenterà denuncia all'autorità giudiziaria di aver subito un'estorsione o altro delitto che, direttamente o indirettamente, abbiano limitato la sua attività economica a vantaggio di imprese o persone riconducibili a organizzazioni criminali.

### **5.3.3 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali**

ICIM non eroga alcun tipo di contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni sindacali, a loro rappresentanti e candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste con finalità di propaganda politica, né in Italia, né all'estero.

È tuttavia possibile cooperare con tali organizzazioni, anche finanziariamente, quando si presentino contemporaneamente le seguenti condizioni:

- finalità riconducibile alle missioni di ICIM,
- destinazione chiara e documentabile delle risorse,
- espressa autorizzazione da parte dei Responsabili competenti.

### **5.3.4 Rapporti con istituzioni pubbliche**

ICIM ha rapporti con le istituzioni locali, regionali, nazionali e internazionali al fine di rappresentare la propria posizione su temi di proprio interesse, di valutare le implicazioni dell'attività legislativa e normativa per le proprie attività e operazioni, di rispondere a richieste di informazione specifiche.



Tali contatti sono limitati alle funzioni preposte e devono rappresentare gli interessi e le posizioni di ICIM in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

### **5.3.5 Rapporti con associazioni portatrici di interessi**

ICIM intrattiene rapporti con associazioni portatrici di interessi (stakeholder) al fine di sviluppare le proprie attività, di stabilire forme di cooperazione di reciproca utilità, e di presentare le proprie posizioni su temi di comune interesse e di assicurare le parti interessate alla certificazione della propria terzietà.

### **5.3.6 Rapporti con organizzazioni benefiche**

ICIM può erogare contributi a Enti e Associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi.

### **5.3.7 Rapporti con clienti e fornitori**

I rapporti con i clienti sono improntati alla massima correttezza nel rispetto delle normative vigenti, ivi incluse tutte le regole in materia di accreditamento, senza alcun ricorso a pratiche commercialmente scorrette.

La selezione dei fornitori e gli acquisti di beni, merci e servizi avvengono secondo i principi del presente Codice e delle procedure interne e in forma scritta. La selezione avviene esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, la conformità alle normative sul lavoro e sulla sicurezza.

### **5.3.8 Rapporti con i collaboratori esterni**

I collaboratori esterni, ispettori e collaboratori commerciali, sono figure fondamentali nella attività aziendale, contribuendo con la loro competenza, professionalità e integrità all'immagine di ICIM presso il mercato e gli stakeholder, alla soddisfazione del cliente e al raggiungimento degli obiettivi strategici di ICIM.

Nella selezione viene quindi posta una particolare cura nel rispettare i requisiti di competenza, esperienza e personali propri dell'attività di queste figure e nel garantirsi il loro impegno all'osservanza dei principi del Codice. Tale impegno è inserito nei documenti contrattuali.

ICIM mantiene un costante rapporto con i collaboratori esterni, garantendo il mantenimento e il miglioramento della loro professionalità, la conoscenza dei propri regolamenti e procedure e la conoscenza dei principi e contenuti del Codice.

### **5.3.9 Rapporti con i mezzi di comunicazione**

I rapporti con i mezzi di comunicazione e informazione sono tenuti esclusivamente dalle funzioni preposte e sono improntati al rispetto delle leggi e del Codice.

La comunicazione è accurata, coordinata e coerente con i principi e le politiche ICIM, basata sui principi di verità, correttezza e trasparenza e volta a favorire la conoscenza delle politiche e dei servizi ICIM.

## **5.4 Regalie, omaggi e benefici**

È vietato offrire e ricevere regali, omaggi e benefici che possano apparire eccessivi rispetto alle normali pratiche di cortesia o essere interpretati come finalizzati a ottenere un trattamento di favore.

In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità sono comunicati e sottoposti al proprio Responsabile per le opportune decisioni.

È vietato ogni tipo di comportamento corruttivo nei confronti dei pubblici ufficiali, funzionari o dipendenti della Amministrazione Pubblica, di Autorità e Istituzioni pubbliche, nazionali e comunitarie, in qualsiasi forma o modo.

Le norme che regolamentano la materia nelle singole legislazioni nazionali devono essere strettamente osservate.

Tali prescrizioni sono particolarmente vincolanti nello svolgimento dell'attività di audit e di ispezione, (particolarmente se svolta presso una Pubblica Amministrazione) e delle verifiche nelle quali l'ispettore ICIM operi in qualità di pubblico ufficiale.

## **5.5 Accuratezza e trasparenza delle registrazioni contabili**

ICIM è consapevole dell'importanza di trasparenza, accuratezza e completezza dell'informativa contabile e della comunicazione finanziaria e si adopera per disporre di un sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa e frodi a danno della Società.

Ciascun dipendente e collaboratore deve contribuire a garantire che le informazioni aziendali siano accurate, complete e tempestive.

Ciò comprende l'accurata iscrizione a bilancio di tutti i costi, delle vendite, dei giustificativi, delle fatture, degli stipendi, dei dati previsti dalla legge e delle altre informazioni aziendali essenziali.

Ogni operazione deve quindi essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata.

Dipendenti e collaboratori sono tenuti ad operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente.

In particolare, devono:

- rispettare le leggi, le norme contabili esterne e le procedure ICIM previste per riferire le informazioni finanziarie,
- non effettuare deliberatamente un'iscrizione a bilancio che sia errata o ingannevole,
- non alterare né distruggere i documenti, a meno che ciò non sia conforme alle leggi e alle procedure stabilite da ICIM,
- non vendere, cedere, trasferire né disporre dei beni aziendali senza la debita documentazione e autorizzazione,
- collaborare, quando applicabile, con il Collegio Sindacale.

ICIM verifica con diligenza le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui fornitori, e sui collaboratori, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con loro rapporti d'affari.

## 5.6 Tutela e uso appropriato dei beni aziendali - strumenti informatici

Ogni dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali a lui affidati, utilizzandoli in modo corretto e responsabile ed evitandone un uso improprio

Con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici ogni dipendente è tenuto a:

- non utilizzare la posta elettronica per inviare messaggi minatori e ingiuriosi, non esprimere commenti inappropriati o indesiderabili, che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale,
- evitare lo spamming o altre azioni che possono generare un traffico di dati/informazioni/processi all'interno della rete telematica aziendale tale da ridurre sensibilmente l'efficienza con impatti negativi sulla produttività,
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi,
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere le funzionalità e la protezione dei sistemi informativi,
- non installare sui sistemi aziendali software non autorizzato e non fare mai copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, aziendale o per terzi.

L'utilizzo, anche involontario, di questi beni per qualunque fine al di fuori dell'attività aziendale, può provocare seri danni a ICIM (economici, di immagine, di competitività ecc.) con l'aggravante che un uso improprio può comportare, per la stessa, potenziali sanzioni penali ed amministrative per eventuali illeciti e la necessità di intraprendere provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti.

ICIM vieta in particolare ogni utilizzo dei sistemi informatici che possa rappresentare violazione delle leggi vigenti, nonché comunque offesa alla libertà, all'integrità e alla dignità delle persone, e in particolare dei minori.

ICIM vieta altresì ogni utilizzo dei sistemi informatici, che possa recare indebite intrusioni o danni a sistemi informatici altrui.

## 5.7 Tutela della riservatezza

### 5.7.1 Tutela delle informazioni e della proprietà intellettuale

Nello svolgimento della propria attività ICIM acquisisce informazioni di rilevante importanza (quali ad esempio nella ricerca scientifica, nelle tecnologie protette ecc.). Pertanto tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di ICIM sono tenuti a mantenere la massima riservatezza - e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie - sulle informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa. La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei dipendenti o collaboratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con l'azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

ICIM tutela altresì le informazioni aziendali di qualsiasi natura (commerciale, finanziaria, tecnologica, ecc.) che costituiscono il patrimonio professionale e commerciale di ICIM.

È quindi vietato rivelare a persone non autorizzate informazioni che possano mettere a rischio tale patrimonio.

### 5.7.2 Tutela dei dati personali

ICIM garantisce la tutela dei dati personali dei propri dipendenti e delle figure con le quali è in relazione, generati o acquisiti nell'ambito della propria attività e nelle relazioni commerciali.

Il trattamento dei dati avviene in modo lecito e secondo correttezza, e sono raccolti e registrati solo i dati necessari per gli scopi connessi alle attività ICIM, determinati, espliciti e legittimi.

Di tali trattamenti viene data informativa agli interessati, affinché possano esercitare i diritti loro riconosciuti dalla normativa.

ICIM adotta idonee misure di sicurezza per le banche dati e gli archivi nei quali sono raccolti e custoditi i dati personali, per evitarne la perdita, la distruzione o l'accesso non autorizzato.

Il personale di ICIM deve trattare solo i dati necessari per le finalità indicate nelle informative e correlate con la propria mansione e responsabilità e rispettare le misure di sicurezza previste.

## **6.0 DIVULGAZIONE DEL CODICE**

Il presente Codice è approvato dal Consiglio di Amministrazione e portato a conoscenza, con tutti i mezzi ritenuti più opportuni, di coloro che agiscono per conto di ICIM, i quali si impegnano ad apprendere e a rispettarne i contenuti.

Il Codice è reperibile sul sito web e nella rete aziendale nell'area Documentazione di sistema aziendale.

Allo scopo di assicurare la comprensione del Codice, ICIM predispone inoltre un adeguato programma di formazione.

## **7.0 AGGIORNAMENTO DEL CODICE**

Il Codice viene aggiornato nel caso di variazioni delle leggi, della sensibilità collettiva, della mission di ICIM e sulla base delle carenze segnalate.

La revisione del Codice avviene su proposta del Presidente ed è approvata dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto della valutazione dell'Organismo di Vigilanza.

## **8.0 VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE**

È compito del management ICIM dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, rafforzando la condivisione dei valori e lo spirito di squadra anche con l'esempio e attività di indirizzo e orientamento.

Ciascun Responsabile vigila nell'ambito delle proprie responsabilità e competenze.

Il rispetto dei principi del Codice rientra nel programma annuale di audit interni.

Garante dell'osservanza del Codice è l'Organismo di Vigilanza, che si avvale della collaborazione dei Responsabili ICIM.

Tutti coloro che vengono a conoscenza di eventuali violazioni del Codice devono informarne l'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate per e-mail al seguente indirizzo:

[odvicim@gmail.com](mailto:odvicim@gmail.com)

ICIM garantisce che nessuno possa subire ritorsioni di qualsiasi tipo per aver segnalato una avvenuta o tentata violazione, anche nel caso che questa risulti inesistente purché fatta in buona fede.

Viceversa è considerata violazione del Codice una segnalazione fatta con la piena consapevolezza della sua insussistenza.